

Schweppes, S.A.

Estado de Información No
Financiera del ejercicio finalizado el
31 de diciembre de 2022, junto con
el Informe de Verificación
Independiente

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE SCHWEPPEES DEL EJERCICIO 2022

A los Accionistas de Schweppes, S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera (en adelante, EINF) adjunto correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Schweppes, S.A. (en adelante, “la Sociedad”), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado 9 “Contenidos del Estado de Información no Financiera” incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 10 “Contenidos del Estado de Información no Financiera” del citado EINF.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencias profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de aseguramiento razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es substancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el mismo y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el EINF, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2022.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de la Sociedad correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 10 “Contenidos del Estado de Información no Financiera” del citado EINF.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.



Bruno Rodríguez Martínez

31 de marzo de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2023 Núm. 01/23/07998
30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones

Schweppes, S.A.

Estado de Información No Financiera (2022)



Estado de información no financiera

Estado de Información No Financiera	3
1. Modelo de Negocio	4
2. Aspectos no financieros relevantes.....	5
3. Información sobre cuestiones medioambientales	6
3.1. Riesgos identificados y políticas de la Compañía	6
3.2. Uso sostenible de los recursos y economía circular.....	8
3.2.1. Materias primas y materiales	8
3.2.2. Consumo de recursos: agua, electricidad y gas natural	9
3.3. Gestión de residuos y desperdicio de alimentos.....	9
3.3.1. Residuos.....	9
3.3.2. Gestión del producto donado.....	10
3.4. Cambio Climático.....	10
4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.....	11
4.1. Plantilla	11
4.1.1. Empleados por tipo de contrato.....	12
4.1.2. Empleados por tipo de jornada	12
4.1.3. Despidos	13
4.1.4. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	14
4.2. Modelo retributivo	15
4.2.1. Remuneraciones medias	15
4.2.2. Ratio entre el salario inicial y el salario mínimo local.....	17
4.3. Organización del trabajo.....	17
4.3.1. Organización del tiempo de trabajo	17
4.3.2. Número de horas de absentismo	18
4.4. Salud y seguridad.....	19
4.5. Formación y desarrollo	20
4.6. Igualdad, beneficios, prevención del acoso y accesibilidad	22
4.6.1. Igualdad y beneficios para empleados	22
4.6.2. Prevención del Acoso	23
4.6.3. Accesibilidad	24
5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	25
5.1. Riesgos y políticas de la Compañía en materia de Derechos Humanos y sistemas de supervisión.....	25
6. Información relativa a la ética y la lucha contra la corrupción y el soborno.....	26

6.1.	Ética	26
6.2.	Lucha contra la corrupción y el soborno	26
7.	Información sobre la sociedad	28
7.1.	Gestión y desempeño de la sociedad	29
7.1.1.	Compromisos de la Compañía con el desarrollo sostenible.....	29
7.1.2.	Impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local	31
7.1.3.	Acciones de asociación o patrocinio.....	31
8.	Consumidores.....	32
8.1.	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	32
8.2.	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	33
8.3.	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos	33
9.	Información Fiscal.....	34
10.	Contenidos del Estado de Información No Financiera	35



Estado de Información No Financiera

El presente Estado de información No Financiera (en adelante EINF) se publica en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Contenidos del Estado de Información No Financiera" incluida en este documento.

El presente EINF correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022 es formulado junto con las Cuentas Anuales y el Informe de Gestión del ejercicio 2022 de Schweppes, S.A. Este EINF es sometido a verificación por Deloitte, S.L.



1. Modelo de Negocio

Desde su fundación en 1899, el grupo empresarial Suntory, que cuenta con 285 compañías y más de 40.000 empleados a nivel mundial operando en más de 120 países, no ha dejado de afrontar desafíos. Las actividades del Grupo incluyen la producción de bebidas alcohólicas y sin alcohol, la restauración, la alimentación o las flores, entre otros.

La división de bebidas refrescantes corresponde a Suntory Beverage & Food (en adelante SBF o Grupo), y cuenta con más de 20 marcas y desarrolla su actividad en Europa a través de Suntory Beverage & Food Europe (en adelante SBFE). Sus mercados o unidades de negocio regionales, Suntory Beverage & Food Great Britain & Ireland (Gran Bretaña e Irlanda), Suntory Beverage & Food France (Francia), Suntory Beverage & Food Europe, Export & Commercial Markets (África, Oriente Medio y Caribe), Suntory Beverage & Food Iberia (España y Portugal), Suntory Beverage & Food Benelux (Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo) y Suntory Beverage & Food Poland (Polonia), hacen que hoy en día Suntory Beverage & Food Europe sea una de las compañías líderes de bebidas refrescantes y dentro del mercado de bebidas a base de fruta de Europa. Todo ello lo hace posible un equipo de aproximadamente 3.400 empleados repartidos en más de 60 países. Suntory Beverage & Food Europe cuenta, además, con 8 centros de producción propios, de los cuales 3 están presentes en España.

Schweppes, S.A. (en adelante Schweppes, Suntory Beverage & Food Spain (SBFS), la Compañía o la Sociedad) es la sociedad constituida en España, cuya actividad consiste específicamente en la elaboración y comercialización de bebidas refrescantes y zumos siendo sus marcas más representativas: Schweppes[®], La Casera[®], Sunny Delight[®] y Trina[®].

En España, la sede corporativa de Suntory Beverage & Food Spain se encuentra ubicada la calle Mahonia, nº 2 5ª planta, en Madrid, y su modelo de negocio comercial se divide en 2 mercados: España y Portugal y 2 canales: hostelería y alimentación.

Asimismo, a fecha de cierre del ejercicio 2022, la Compañía cuenta con dos fábricas: una planta de embotellado de todas las marcas, excepto Sunny Delight[®], ubicada en Toledo; y una planta de embotellado de, principalmente, los productos de Sunny Delight[®] en Alcalá de Guadaíra (Sevilla).

Adicionalmente, SBFE tiene en España una fábrica de producción de los concentrados de zumo de frutas ubicada en Carcaixent (Valencia) y un Centro de I+D en Tordera (Barcelona) que, a efectos de este EINF, quedan fuera del alcance de reporte.

A cierre del ejercicio, Schweppes tenía en España un total de 962 empleados, de los cuales un 97,5 % eran empleados con contrato indefinido. La cadena de suministro de la Compañía se compone principalmente de dos grandes tipologías de proveedores para la elaboración de los productos: proveedores de ingredientes y proveedores de *packaging*, si bien uno de los principales proveedores de ingredientes es a la vez una de las compañías del Grupo, fábrica de producción de los concentrados de zumo de frutas de SBFE.



2. Aspectos no financieros relevantes

A nivel de Grupo, SBF cuenta con los recursos adecuados para hacer frente a los principales riesgos que, por el negocio, la situación financiera y los resultados operacionales pudiesen materializarse. Para ello cuenta con un Comité de Gestión de Riesgos responsable de identificar los riesgos y de promover las actividades de gestión, estableciendo las medidas de contención y verificando el progreso de la respuesta a los mismos.

Los principales riesgos sobre los que se ha hecho seguimiento durante 2022 son: sostenibilidad en el packaging, entorno macroeconómico, valoración en el mercado, recuperación del plan Horeca, cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo, continuidad del negocio (estrategia a corto y largo plazo, BCP formalizado), cambios en los hábitos de consumo de los consumidores, gestión del talento, intensificación de la competencia, innovación y desarrollo de producto y medioambiente.

A su vez el Grupo dispone de un Comité de Gestión de Incidentes que establece las acciones correctivas pertinentes cuando ocurre una crisis.

Para la elaboración de este EINF la Compañía ha realizado un estudio de materialidad en el que se han analizado las expectativas de los grupos de interés, las tendencias regulatorias y requerimientos de los estándares de reporte de información no financiera, las tendencias sectoriales, así como el desempeño y gestión de la propia Compañía en esos temas. Los principales temas relevantes identificados, para los que informamos a lo largo de este documento, son los siguientes:

- Ética empresarial.
- Cumplimiento normativo.
- Bienestar y desarrollo de los empleados.
- Igualdad y diversidad en el entorno de trabajo.
- Gestión y uso responsable de los recursos.
- Eficiencia energética y reducción de emisiones.
- Economía circular y *packaging*.
- Cadena de suministro responsable.
- Calidad y seguridad alimentaria.
- Compromiso con la comunidad.

3. Información sobre cuestiones medioambientales

3.1. Riesgos identificados y políticas de la Compañía

Schweppes cuenta con un marco normativo interno en materia de medio ambiente, formado por diferentes normas y procedimientos, accesibles para los empleados, que establecen un marco de actuación y de referencia que asegura el desarrollo coherente de sus actividades con su compromiso con el medio ambiente.

A través de su Política de Calidad, Seguridad Alimentaria, Medio Ambiente y Seguridad y Salud la Compañía se ha fijado un marco de referencia a partir del que establecer y alcanzar sus objetivos sin alterar sus compromisos con el entorno y sus grupos de interés.

En ella, Schweppes se ha propuesto prevenir la contaminación y proteger y minimizar el impacto de sus actividades en el medio ambiente, aplicando así el principio de precaución ambiental recogido en la Declaración de Río de Janeiro de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y el Desarrollo de 1992.

Con ese objetivo, la Compañía se ha comprometido a:

- Evaluar y minimizar los costes e impactos de sus operaciones, procurando un uso racional de la energía, contribuyendo a la reducción de emisiones de CO₂, y del agua.
- Promover el impulso de la economía circular y apoyar sistemas de recogida de envases alternativos.
- Concienciar a empleados y consumidores en la importancia del reciclaje y reducción de residuos.

Además del equipo de Calidad y Medio Ambiente ubicado en la sede corporativa de Madrid, la Compañía cuenta con equipos locales en sus centros de producción de Sevilla y Toledo. Esto facilita la monitorización y la mejora de su desempeño en la parte de su modelo de negocio con un mayor impacto en el medio ambiente.

La Compañía dispone de un Sistema de Gestión Ambiental conforme con la Norma ISO 14001 para las actividades de producción de bebidas refrescantes en su planta de Alcalá de Guadaíra en Sevilla y en la planta de Toledo, tanto para su centro de fabricación como para sus dos almacenes de materias primas y de producto terminado. Ambos centros se ubican en polígonos industriales, cercanos al río Tajo y al afluente Guadaíra. En estos entornos no se han registrado impactos en el medio ambiente derivados de la actividad de la Compañía.

En el año 2022, no ha sido necesaria establecer una Garantía Financiera tras las evaluaciones de riesgos medioambientales realizadas en las fábricas de Toledo y de Sevilla, que dieron como resultado la presentación de las declaraciones responsables a las administraciones correspondientes en el año 2021.

Con el objetivo de seguir mejorando su capacidad de reacción ante situaciones de emergencia con potencial impacto medioambiental, durante 2022, la Compañía ha realizado los simulacros de emergencia en la fábrica de Sevilla el día 6 de mayo, en sus oficinas Centrales, el día 9 de septiembre y en la fábrica de Toledo el día 11 de octubre.

En materia de medio ambiente, la Compañía ha identificado los principales riesgos y los ha tomado como referencia para orientar su estrategia de adaptación al cambio climático. Estos riesgos son la escasez de agua, que afecta a su modelo de producción, los cambios regulatorios en cuanto al uso de materiales específicos como el plástico, que afecta a su cadena de suministro, y las limitaciones en el ámbito de la movilidad y el transporte que impacta en sus actividades de comercialización y distribución.

Asimismo, la Compañía cumple con lo establecido en las pertinentes autorizaciones ambientales integradas de sus centros de producción.

Con el fin de hacer frente a los mencionados riesgos, la Compañía se ha propuesto como objetivo reducir las emisiones de CO₂ en un 50% para 2030 respecto a 2019 (alcance 1 y 2) y reducir el uso de agua en un 20% para 2030 respecto a 2015. Para ello, a lo largo del ejercicio, ha seguido realizando mejoras en la forma de trabajo, orientadas a un máximo aprovechamiento del agua empleada en la producción, con la instalación de una línea para la recuperación de aguas en el centro de producción de Sevilla y mejoras orientadas a limitar el rechazo excesivo de agua en los arranques del proceso, tanto en los centros de producción de Sevilla como de Toledo.

Asimismo, en 2022, la Compañía ha realizado inversiones encaminadas a la eficiencia energética tanto en los dos centros de producción de Sevilla y Toledo, como en las oficinas de Madrid.

En el caso de Toledo se han desarrollado las siguientes mejoras:

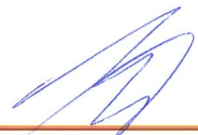
- Realizadas mejoras en la recirculación de los Cips, para optimización y reducción de consumos de agua y productos químicos.
- Descarga de compresores de amoniaco a mayor temperatura, lo que permite utilizar esta temperatura para calentar el agua y utilizarla en el proceso de lavado de botellas y pasteurización de una línea, lo que lleva a una reducción en el consumo de gas.

Mientras que, en el caso de Sevilla, se han desarrollado mejoras en la optimización del agua de enjuagado en los Cips.

La Compañía, además, durante el año 2022, ha puesto en marcha el proyecto Guardianes del Tajo con el que se busca desarrollar actuaciones que permitan la mejora ambiental así como la calidad y cantidad del agua del embalse del Guajaráz, sus cursos fluviales asociados y entorno. El embalse del Guajaráz es una de las tres fuentes de agua de consumo humano que provee la ciudad de Toledo, y por tanto a la fábrica situada en esta ciudad.

En el ámbito de la movilidad, la Compañía trabaja para convertir toda la flota de vehículos a 100% "0" emisiones en 2030. Para ello, cuenta con un Plan Estratégico de Movilidad Sostenible para la flota de vehículos de la red comercial, orientado a la reducción de emisiones.

En este sentido, desde julio de 2019, se han incorporado a la flota más de 105 vehículos ECO (94) y CERO (11) emisiones con motores híbridos, híbridos enchufables, GLP o de Gas Natural, que disminuyen las emisiones contaminantes frente a las alternativas tradicionales. En esta misma línea, durante 2023 se renovarán 350 vehículos, lo que nos llevará a cerrar el año con hasta 450 vehículos con tecnología híbrida, lo que supondrá que el 81 % de nuestra flota contará con etiquetas ECO y CERO.



3.2. Uso sostenible de los recursos y economía circular

3.2.1. Materias primas y materiales

Las principales materias primas utilizadas para la producción de los productos de la Compañía son el agua, cuyo consumo se recoge en el punto 3.2.2., y el resto de los ingredientes que componen los productos fabricados en Toledo y Sevilla, que principalmente son azúcar, vino, mosto y concentrados (piña, naranja, tomate), provistos a través de terceros proveedores, y los kits que suministran las fábricas de Carcaixent y Tordera de SBFE.

El otro gran bloque de consumo de materiales es todo lo relacionado con el *packaging* de producto donde se incluyen las latas, botellas de vidrio, plástico (botellas de PET, retráctiles y *sleeves* o mangas retráctiles), tapones (plástico y metal), cartón (cajas, bandejas y boxes expositores) y etiquetas (de papel y plástico).

La Compañía, como parte de su estrategia de Grupo, trabaja para incorporar la mayor cantidad de material reciclado en las botellas, y así preservar recursos como el agua, los bosques y la vida salvaje, generando menos residuos, reduciendo emisiones y utilizando los recursos de manera sostenible. En este sentido, se ha propuesto objetivos específicos como la eliminación de las anillas de plástico (Hi-cone) en 2021, el uso de un 100% de plástico reciclado (RPET) en Schweppes en 2022. Para la marca La Casera, el objetivo del 25 % de RPET en el segundo trimestre del 2023 y 100% de RPET a finales del 2023.

A continuación, se detallan los datos de material de *packaging* puestos en el mercado a lo largo del ejercicio 2022:

Tipo de material	Peso (t)	
	2021	2022
Vidrio	21.720	24.934
Plástico	6.456	6.621
Metal, acero y aluminio	5.097	5.721
Cartón y papel	652	1.250
Madera/Corcho	-	-
Otros	2	-
Total	33.927	38.526

La Compañía, tal y como viene haciendo desde años anteriores, mantiene la proporción de envases retornables puestos en el mercado y continúa en la transición hacia productos de *packaging* más sostenibles.

3.2.2. Consumo de recursos: agua, electricidad y gas natural

	Consumo (*)		Intensidad (**)	
	2021	2022	2021	2022
Agua (miles de m3)	750	759	2,4	2,2
Electricidad (MWh)	19.811	22.034	63,9	62,8
Gas Natural (MWh)	26.288	27.682	84,9	78,9

(*) Para el año 2022 se han obtenido los consumos de los centros de producción, oficinas centrales y algunas de las delegaciones comerciales que han soportado los datos. Las delegaciones comerciales no incluidas no suponen un impacto relevante. Los datos de consumos del año 2021 se refieren a los relacionados con los centros de producción.

(**) Calculado a partir del total de consumo dividido entre las toneladas de producto fabricadas.

3.3. Gestión de residuos y desperdicio de alimentos

Con el objetivo de seguir trasladando la conciencia en el ámbito de la prevención y gestión de residuos, la Compañía ha eliminado las papeleras individuales en su sede de Madrid, lo que obliga a sus empleados a separar residuos, y ha impulsado un Proyecto Zero papel para la reducción de su consumo en el área de Servicio de Atención Al Cliente.

Adicionalmente, en las fábricas se ha establecido un grupo de trabajo para el control mensual del *food waste* para conocer la situación actual y posteriormente mejorarla.

3.3.1. Residuos¹

Residuos no peligrosos

Tipo de residuo	Peso (t)	
	2021	2022
Cartón y papel	438	487
Maderas	218	185
Metales	188	131
Plásticos	437	418
Vidrio	1.809	1.923
Residuos sólidos urbanos	382	225
Otros residuos	131	19
Total	3.603	3.388

Todos los residuos no peligrosos tienen como destino operaciones de valorización.

Residuos peligrosos

	Peso (t)	
	2021	2022
Residuos peligrosos	4,169	32,708

¹ Alcance: información referida a los centros de producción de Toledo y Sevilla, donde se generan la mayor parte de los residuos de la Compañía. En 2022 se incluye la información de la oficina central.

3.3.2. Gestión del producto donado

A lo largo del ejercicio, la Compañía siguió con su gestión responsable de aquellos productos que por su vida útil quedan fuera de la demanda de los clientes, si bien siguen siendo aptos para el consumo.

Gracias a ello, durante el ejercicio 2022, la fábrica de Toledo ha enviado durante el 2022 cerca de 1.700 cajas de producto a Bancos de Alimentos de toda España.

3.4. Cambio Climático²

Schweppes cuenta en 2022 con un acuerdo de compra de energía verde (PPA), el cual garantiza que la energía recibida es de origen renovable en un 100%.

A continuación, se muestran las emisiones de la compañía:

	Emisiones (t CO ₂ e)		Variación
	2021	2022	
Alcance 1 (*)	6.779	6.908	2%
Alcance 2 (**)	4.206	-	-100%

(*) Emisiones derivadas del consumo de gas natural y del consumo de combustible de la flota de vehículos de la red comercial. El factor de emisión utilizado en 2022 es el último disponible facilitado por el Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El factor de emisión utilizado en 2021 es el facilitado por DEFRA.

(**) Emisiones derivadas del consumo de electricidad. El factor de emisión en 2022 es cero, ya que la Sociedad cuenta con certificados de Garantía de Origen renovable y un acuerdo de compraventa de energía verde (PPA). El factor de emisión utilizado en 2021 es el facilitado por DEFRA.

² A fecha de cierre del presente EINF no están disponibles los datos de emisiones de alcance 3 dado que la Compañía está trabajando en la mejora de una herramienta que permita facilitar la información en próximos ejercicios.

4. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

La relación con los empleados viene regulada principalmente por lo acordado el 14 de julio de 2021 cuando fue suscrito el XVI Convenio colectivo para 2021-2022, de aplicación a todos los empleados que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la Compañía, incluidos los de los centros de producción, es decir, al 100% de la plantilla.

Además de los comités de empresa locales de centros de trabajo, existe un órgano de representación denominado Comité Intercentros, compuesto por 13 miembros, y que tiene la facultad de la negociación colectiva, de la negociación de incentivos y de la negociación de procesos de adecuación del dimensionamiento de la estructura.

Los principales canales de comunicación con los empleados son, entre otros, la intranet, el *mailing* y el *Townhall*, evento mensual en el que el Director General, y en retransmisión al resto de centros de trabajo, hace un resumen mensual de la Compañía abierto a preguntas.

En el año 2022, los *Townhall*, se han vuelto a realizar presencialmente en las oficinas centrales, si bien se ha continuado retransmitiendo online con todos los empleados para facilitar la participación.

Asimismo, anualmente se realiza una encuesta dirigida a todos los empleados para medir el nivel de compromiso de los mismos en la Compañía.

A continuación, se detallan la información de empleados³ a cierre del ejercicio.

4.1. Plantilla

	Nº de empleados		%		% respecto al total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Red comercial	372	69	39%	7%	46%
Estructura	86	156	9%	16%	25%
Industrial	245	29	26%	3%	29%
Total	703	254	73%	27%	100%
	957				

³ No se contabilizan cinco empleados que a fecha de cierre del ejercicio formaban parte de la Compañía, al encontrarse en situación de expatriados en Japón.

4.1.1. Empleados por tipo de contrato

	Indefinido						Temporal						Total
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	8	14	-	2	5	-	-	-	-	-	1	30
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	1	54	49	-	38	8	-	-	-	-	1	-	151
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	6	180	148	7	52	8	1	2	-	-	3	-	407
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	4	118	107	10	77	33	3	5	-	6	1	-	364
Auxiliares administrativos y resto de personal	-	2	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	5
Total	11	362	318	18	170	54	4	7	1	6	5	1	957

Asimismo, la Compañía realiza contrataciones a través de empresas de empleo temporal para sus centros de producción con el fin de cubrir eventuales necesidades ligadas a la producción o consecuencia de ausencias de los empleados fijos, por cualquier motivo puntual.

4.1.2. Empleados por tipo de jornada

	Jornada Completa						Jornada Reducida						Total
	Hombre			Mujer			Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	8	14	-	2	6	-	-	-	-	-	-	30
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	1	54	49	-	35	8	-	-	-	-	4	-	151
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	7	182	148	7	49	8	-	-	-	-	6	-	407
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	7	122	107	16	73	32	-	1	-	-	5	1	364
Auxiliares administrativos y resto de personal	-	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	5
Total	15	368	319	24	160	54	-	1	-	-	15	1	957

4.1.3. Despidos

A continuación, se informa del número total de despidos a lo largo del ejercicio:

	Hombre			Mujer			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y managers	-	-	-	-	-	-	-
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	-	-	8	-	-	1	9
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	-	5	31	-	3	-	39
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	3	10	38	-	4	3	58
Auxiliares administrativos y resto de personal	-	-	-	-	-	-	-
Total	3	15	77	-	7	4	106

El número de despidos se debe principalmente a la implementación del Expediente de Regulación de Empleo 445/2021. La tasa de rotación en el ejercicio 2022 ha sido del 22,21%.

Con fecha 16 de septiembre de 2021, la Sociedad informó a los representantes legales de los trabajadores su decisión de iniciar un procedimiento de despido colectivo basado en causas objetivas de índole productiva y organizativa.

El procedimiento, siguiendo los cauces establecidos legalmente, finalizó el 14 de octubre de 2021 mediante la firma de un acuerdo entre la Sociedad y los citados representantes legales de los trabajadores, ERE 445/2021 de RTM.

Desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022 se ha implementado el referido procedimiento de Despido Colectivo, que ha afectado a 115 extinciones de contrato, haciendo constar la fecha exacta en la que se han producido las extinciones, en la carta individual de despido que se ha entregado a cada trabajador afectado.

En el año 2022, con fecha 8 de septiembre, la Sociedad ha informado a los representantes legales de los trabajadores su decisión de iniciar un procedimiento de despido colectivo basado en causas objetivas de índole productiva y organizativa.

El procedimiento, siguiendo los cauces establecidos legalmente, ha finalizado el 11 de octubre de 2022 mediante la firma de un acuerdo entre la Sociedad y los citados representantes legales de los trabajadores, ERE 265/2022, que afecta a la discontinuación operativa de la fábrica de Sevilla.

Este proceso de despido colectivo afecta a un máximo de 49 extinciones de contrato de la fábrica de Sevilla y algunas extinciones de la fábrica de Toledo, con el objetivo de facilitar el traslado de un número de empleados de la fábrica de Sevilla a Toledo.

El periodo de implementación del procedimiento de despido colectivo es desde el 1 de enero de 2023 al 30 de abril de 2023.

4.1.4. Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

A continuación, se muestran los promedios del ejercicio 2022 teniendo en cuenta la modalidad de contratos indefinidos y temporales en función del sexo, la edad y clasificación profesional:

	Hombres	Mujeres
Indefinidos	693	239
Temporales	13	10

	<30	30 - 50	>50
Indefinidos	32	549	351
Temporales	12	10	1

	Indefinidos	Temporales
Directivos y Managers	53	1
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	142	2
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	380	3
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	345	16
Auxiliares administrativos y resto de personal	12	1

A continuación, se muestran los promedios del ejercicio 2022 teniendo en cuenta la modalidad de jornada completa y jornada reducida en función del sexo, la edad y clasificación profesional:

	Hombres	Mujeres
Jornada completa	705	232
Jornada reducida	1	17

	<30	30 - 50	>50
Jornada completa	43	542	352
Jornada reducida	-	17	1

	Jornada completa	Jornada reducida
Directivos y Managers	54	-
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	139	5
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	378	6
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	353	7
Auxiliares administrativos y resto de personal	13	-

4.2. Modelo retributivo

El modelo retributivo de Schweppes está regulado por el XVI Convenio Colectivo. Dentro de los 962⁴ empleados que componían la plantilla a cierre del ejercicio se distinguen dos políticas retributivas: 633 empleados cuya revisión salarial está basada en un incremento lineal descrito en el Artículo 21 del Convenio y 329 empleados regulados por el Artículo 22, para los que el incremento del salario anual fijado viene determinado por el resultado de su evaluación de desempeño y el cumplimiento de sus objetivos anuales.

Adicionalmente, existe un paquete retributivo de acción social a cargo de la empresa fijado por Convenio que incluye beneficios como ayudas de guardería, escolar, becas de estudio, premios de jubilación, ayudas por cónyuge en situación de desempleo entre otras.

4.2.1. Remuneraciones medias⁵

En el ejercicio 2022, la remuneración media ha crecido un 15,2% en comparación con el ejercicio 2021.

	2022						Total
	Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	110.650	118.283	-	99.240	76.028	106.527
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	56.672	67.850	70.873	-	65.048	92.171	69.322
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	35.834	39.902	45.196	39.140	42.596	49.680	42.300
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	27.501	33.743	37.543	33.625	37.105	40.844	36.099
Auxiliares administrativos y resto de personal	-	22.249	22.368	22.266	22.266	-	22.279
Total	33.334	43.377	49.709	34.760	45.683	53.433	46.114

⁴ Se contabilizan los cinco empleados expatriados en Japón, véase nota 4.

⁵ No se contabilizan cinco empleados que a fecha de cierre del ejercicio formaban parte de la Compañía, al encontrarse en situación de expatriados en Japón.

	2021						Total
	Hombre			Mujer			
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Directivos y Managers	-	96.194	96.298	-	78.468	69.665	89.748
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	47.835	53.454	61.604	43.572	57.483	82.942	58.146
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	48.131	36.129	41.472	33.633	40.188	44.251	39.109
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	25.322	30.391	35.671	31.628	32.426	41.241	33.035
Auxiliares administrativos y resto de personal	21.700	22.172	22.189	-	-	-	22.096
Total	32.016	36.953	43.877	32.855	40.987	49.610	40.578

Nota: Se ha incluido el salario fijo anual (salario de convenio, complemento de antigüedad y plus de empresa), la retribución variable efectivamente pagada, y la retribución en especie (vehículo, seguro médico y seguro de vida). No se tienen en cuenta la retribución relacionada con la acción social a cargo de la empresa, las horas extras y el complemento de nocturnidad. A efectos de esta información la retribución fija de los empleados con reducción de jornada se ha ampliado al 100%. No se tienen en cuenta la remuneración de cinco empleados expatriados en Japón cuya remuneración depende del Grupo.

Brecha salarial

Directivos y Managers	29,16%
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	-0,72%
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	-2,18%
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	-6,70%
Auxiliares administrativos y resto de personal	0,10%
Total	-0,64%

Nota: (Remuneración media hombres - remuneración media mujeres) / remuneración media hombres

4.2.2. Ratio entre el salario inicial y el salario mínimo local

Categoría profesional	Coefficiente salarial	Salario inicial	Ratio (inicial/local)
Directivos y Managers	200	32.087	2,29
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	170	28.179	2,01
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	140C	19.042	1,36
	140	24.498	1,75
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	130C	18.144	1,30
	130	23.343	1,67
	100	20.648	1,47
	RC I	17.085	1,22
	RCN I	19.016	1,36
	RC II	18.311	1,31
	RCN II	20.242	1,45
Auxiliares administrativos y resto de personal	120	22.231	1,59
	115	21.809	1,56

Nota: Coeficiente salarial y salario inicial de acuerdo con el Convenio Colectivo.

4.3. Organización del trabajo

4.3.1. Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo viene definida en el convenio Colectivo de la Compañía diferenciándose entre los tres grandes grupos que componen su actividad: personal de la oficina central, de la red comercial y del área industrial.

Siendo tres tipos de actividades muy diversas, el Convenio prevé condiciones específicas para cada uno de ellos, entre las que se encuentran establecidos los turnos de trabajo del personal de fábrica y almacenes, así como sus pausas de descanso.

En la búsqueda de una mejora continua y sostenible de las condiciones de los empleados de la Compañía, se ha continuado evolucionando y actualmente está vigente el Plan Flexi-working publicado y comunicado con fecha 26 de julio de 2022, consistente en la aplicación de una serie de medidas de flexibilización adicionales para facilitar la mejor conciliación de los trabajadores con su vida personal, y como medidas de mejora dentro del marco del XVI Convenio Colectivo, y en el texto del II Plan de igualdad de Schweppes.

El Plan Flexi-working es una opción voluntaria para todos los empleados de la Compañía y cuyas principales medidas se relacionan a continuación:

- Guardias Flex: desarrollar una jornada de guardia (fines de semana/festivos) trabajando desde el domicilio u otra oficina de modo alternativo a desarrollarlo presencialmente desde la oficina habitual. Siempre se debe cumplir con el horario y objetivos previstos en la guardia.
- Horario Flex: establecer una banda flexible de tiempos de entrada y salida de lunes a viernes, en función de las necesidades personales y de negocio, siempre cumpliendo el número de horas estipuladas en la jornada laboral.
- Oficina Flex: contar con la posibilidad de trabajar desde cualquier centro de trabajo de la Compañía, independientemente de cuál sea tu centro de trabajo habitual.

- Tecnología Flex: contribuir a la desconexión a través de un buen uso de las tecnologías. Utilizar los medios tecnológicos disponibles para evitar desplazamientos y viajes.
- Trabajo Flex: desarrollar el trabajo, total o parcialmente, desde el domicilio, siempre de acuerdo con las necesidades del negocio y departamento.
- Vacaciones Flex: posibilidad de comprar anualmente un máximo de 5 días de vacaciones adicionales.

En el año 2022, se han lanzado una serie de medidas que complementan/actualizan medidas identificadas en el Plan Flexi-working. Entre las que cabe destacar las siguientes:

- Definición de horas core: estableciendo un tiempo común para reuniones concretado de lunes a jueves de 9:30-16:30 y los viernes de 9:30-13.
- Reuniones solo en horas core de duración de 50 minutos máximo. Se marca un espacio sin reunión de L-J de 13-14 y V de 13 en adelante. Recomendación de reducir al máximo el número de reuniones, invitar solo a las personas que tomarán decisión enviando un resumen posteriormente al resto de posibles personas implicadas.
- Desconexión digital: evitando enviar correos, *WhatsApps* y hacer llamadas entre las 20h y las 8h, días festivos y vacaciones. Respetando la hora de comida para desconectar y descansar.
- Política Flex SBFE Teletrabajo: desde el 1 de noviembre 2021 se puso en marcha la política flex SBFE con la implantación de la medida de teletrabajo (3X2) en oficinas centrales (Portugal y España), que consiste en dos días presenciales en oficina y tres días máximos de teletrabajo. La implantación de esta política se articula con adhesión voluntaria del empleado mediante la firma de un documento individual de adhesión voluntaria, llevando asociada una compensación por teletrabajo de 32€ Brutos/mes durante once meses del año.

Cabe resaltar, como se ha hecho estos últimos años 2020 y 2021, que en el año 2022 en el que la pandemia ha seguido presente, la Compañía ha continuado volcada en proteger la salud y seguridad de los empleados. Ha facilitado continuamente la adaptación de los empleados a sus circunstancias personales, dando la mayor flexibilidad posible y manteniendo una comunicación constante con los empleados. Se ha continuado evaluando y decidiendo de forma continua las pautas y adaptaciones necesarias para velar por el objetivo prioritario, la salud y seguridad de sus empleados. En todo momento, se ha asegurado unas condiciones y un entorno de trabajo seguro reflejando su compromiso con el bienestar de los empleados.

4.3.2. Número de horas de absentismo⁶

El número de horas de absentismo del ejercicio son aproximadamente 110.696, incluyendo las horas perdidas por baja por enfermedad común, accidente in itinere, accidente laboral y no laboral.

⁶ Estimación a partir del número de jornadas naturales perdidas considerando 8 horas.

4.4. Salud y seguridad

Schweppes dispone de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implantado a nivel nacional para todos sus centros de trabajo (centros de producción, delegaciones comerciales y oficina central). Para los centros de producción y la oficina central, el sistema está certificado según la norma ISO 45001.

En este marco, la Compañía realiza evaluaciones periódicas de riesgos y se clasifican los mismos en función del lugar, el equipo y la tarea, realizándose un cruce con cada puesto de trabajo específico.

Asimismo, dispone de un Servicio de Prevención Propio que asume tres de las especialidades (Seguridad, Higiene industrial y Ergonomía y Psicología) y tiene contratada la especialidad de Vigilancia de la Salud con un Servicio de Prevención Ajeno.

Hay presencia de Servicio Médico en la oficina central y en los centros de producción, cuyos objetivos principales son el seguimiento de la salud de todos los empleados a nivel nacional, la promoción de la salud y la asistencia médica. Entre otros, los programas de salud en Schweppes son los siguientes:

- Reconocimiento médico anual
- Campaña anual de vacunación contra la gripe
- Programa de deshabituación tabáquica
- Subvención 75% intervención miopía
- Programa de revisión ginecológica
- Programa de Fisioterapia (parcialmente suspendido durante pandemia Covid)
- Alimentación saludable (fruta en todos los centros de trabajo)
- Telf. asistencia psicológica 24h para empleados y familiares

Los datos de accidentabilidad del ejercicio son los siguientes:

Personal Propio	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia (*)	8,29 (12 acc)	3,84 (2 acc)
Índice de gravedad (**)	0,33	0,02

(*) N° de accidentes laborales con baja / N° de horas trabajadas * 10⁶ (incl. in itinere)

(**) N° de jornadas perdidas por accidentes laborales con baja / N° de horas trabajadas * 10³

Nota: Las horas trabajadas son una estimación de 1.752 horas anuales por el número de empleados medios y las jornadas perdidas son días naturales.

En el año 2022, no se ha producido casos de enfermedades profesionales o fallecimientos durante el desempeño de su función en la Compañía.

Durante 2022, aproximadamente el 76%⁷ de los trabajadores tenían representación en comités de Seguridad y Salud, si bien en aquellos centros de trabajo en los que legalmente no es obligatorio constituir un comité, Schweppes vela por que se hagan reuniones periódicas entre el delegado de Prevención y la persona designada como Coordinador de Prevención para comentar la planificación preventiva local y hablar de los temas de Seguridad y Salud relevantes para el centro.

⁷ Calculado a partir del dato de plantilla media de la Compañía.

Además, existe una Comisión Nacional de Seguridad y Salud Laboral, establecida en el Convenio Colectivo, compuesta por hasta diez miembros en representación de los trabajadores y por hasta diez miembros en representación de la Compañía. En ella se presentan resultados y se tratan temas globales en materia de Seguridad y Salud. Ha habido una reunión de esta Comisión el 5 de abril de 2022.

Durante las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud, además del seguimiento de la planificación preventiva y de la accidentalidad y de tratar temas puntuales específicos referentes a Seguridad y Salud, se informa de proyectos y decisiones de esta temática.

Se continuó el programa Visión ZERO para el área comercial, que se había tenido que parar durante 2020 debido a la pandemia y que se había retomado en 2021. El objetivo de este programa es cambiar la cultura preventiva de la empresa, evitando daños y quitando el foco del resultado para enfocarse en el comportamiento organizacional, integrando la Seguridad y Salud en la gestión diaria de la empresa. En el año 2022, se han mantenido un total de 19 sesiones, tanto para *Food* como para *Horeca*:

- 12 con la fuerza de ventas (10 en *Horeca* y 2 en *Food*).
- 5 con la línea de mandos intermedios (4 en *Horeca* y 1 en *Food*).
- 2 de cierre con la Dirección Comercial (1 para *Horeca*, 1 para *Food*).

Se ha mantenido el programa ZAP en fábricas (*Zero Accident Promotion*), que se ha desarrollado para la comunicación y solución de problemas de Seguridad y Salud, referidas tanto a condiciones inseguras como a cuasi accidentes y comportamientos inseguros.

Dentro del programa de formación de la Compañía está incluida la formación en temas de Seguridad y Salud. Esta puede ser impartida de forma presencial o a través de la plataforma de formación online. Se imparte formación obligatoria de riesgos, tanto inicial como de refuerzo y formación voluntaria.

A lo largo de 2022 hubo un total de 123 asistencias en los siguientes cursos de formación que representaron 109 horas:

- Formación de acogida en Seguridad y Salud (presencial)
- Formación en riesgos del puesto de trabajo (presencial y online, por ejemplo, Manipulación Manual de Cargas, Riesgos de Comerciales, Emergencias, Seguridad Vial...)
- Curso básico de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) 50h (a distancia para delegados de PRL, Responsables de PRL y mandos intermedios).

4.5. Formación y desarrollo

En el ámbito de la formación, Schweppes desarrolla sus planes de formación anuales siempre con el objetivo de que cada empleado alcance el nivel de competencias técnicas y de liderazgo requeridas para el desempeño de su función.

Cada empleado diseña anualmente junto con su manager su propio Plan de Desarrollo, el cual contiene dos tipos de acciones formativas:

- Formación técnica: orientada a formar en capacidades y conocimientos específicos para el puesto/función.



- Formación en habilidades: relativas a adquirir competencias *soft* que apoyan el excelente desarrollo del puesto de trabajo, como puede ser la formación en innovación o comunicación, entre otras.

Al finalizar la formación se pone a disposición de los empleados una encuesta para que expresen su nivel de satisfacción.

Anualmente se realizan sesiones de “Revisión de Talento” en las que participan el departamento de recursos humanos y managers, orientadas, entre otros objetivos, a analizar las necesidades de desarrollo de los empleados.

Los datos de formación ⁸del ejercicio 2022, son los siguientes:

Categoría profesional	Duración /Horas	Asistentes	Ratio Horas
Directivos y Managers	12	6	0,50
Gerentes comerciales, jefes de producción y jefes de departamento	279	53	0,19
Promotores comerciales, encargados y responsables de sección	3.676	495	0,13
Vendedores comerciales, gestores de punto de venta, personal administrativo y operarios de línea de producción y mantenimiento	690	114	0,17
Auxiliares administrativos y resto de personal	6	3	0,50

Nota: Los asistentes son los empleados que han participado en formaciones contabilizados una única vez independientemente del número de formaciones en las que haya participado. Las asistencias son el número de plazas que se han ocupado en el curso por lo que un asistente puede haber tenido más de una asistencia.

Asimismo, con el fin de impulsar el desarrollo y talento entre los empleados, la Compañía cuenta con un modelo de evaluación del desempeño a toda la plantilla, incluyendo al personal de los centros de producción.

El modelo de evaluación parte de un encuentro inicial entre manager y empleado en el que se fijan los objetivos para el año y sus indicadores de medición. La escala de evaluación depende de tres grandes bloques que son: una evaluación de objetivos, una evaluación de competencias y una evaluación global.

En el año 2022, sigue operando *My Suntory University* (MySU), plataforma global de aprendizaje digital en SABA, una colaboración entre la Universidad de Suntory y el equipo de Formación y Desarrollo de SBFE que permite a los empleados:

- Acceder 24/7 a una amplia gama de recursos de aprendizaje y desarrollo.
- Contenido de LinkedIn Learning con más de 14.000 cursos.
- Acceder a los programas propios de *Suntory University* y a los cursos/contenidos internos de SBFE.
- Rutas de aprendizaje personalizadas y contenido adaptado a las necesidades de cada usuario.

⁸ Se incluye únicamente la formación realizada a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)

4.6. Igualdad, beneficios, prevención del acoso y accesibilidad

4.6.1. Igualdad y beneficios para empleados

Tal y como está recogido en el XVI Convenio Colectivo, la Compañía cuenta con una Comisión de igualdad de oportunidades la cual, durante el año 2022 ha hecho el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Compañía.

Como resultado de esta negociación ha sido aprobado por el Comité Intercentros de Schweppes con fecha 22 de diciembre de 2022, el II Plan de Igualdad, dando así cumplimiento al Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Este plan tiene la finalidad de sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y establece como principios:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de acceso y selección.
- Ofrecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para la promoción interna y el desarrollo de una carrera profesional dentro de la empresa.
- La continua mejora de las políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y seguir fomentando la corresponsabilidad para el libre y pleno desarrollo profesional de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.
- Velar por la transparencia salarial, respetar y garantizar la efectividad del principio de igualdad de retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor sin discriminación por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de todo tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo, trabajando en la prevención como mejor medida.
- Formación y sensibilización en materia de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 46.4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el artículo 1 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 07/03/2019), y de conformidad con el artículo 11, apartados 1 y 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el II Plan de Igualdad suscrito con fecha 22 de diciembre de 2022, una vez ratificado por el Comité Intercentros, se procederá a registrar en el apartado "Plan de Igualdad" habilitado a tal fin en la página web del Registro y Deposito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Por ello, en el texto del XVI Convenio Colectivo de 2021 no se ha vuelto a incluir el contenido del Plan de Igualdad, atendiendo así a la petición de la Autoridad Laboral de mantener la entidad propia del documento en cuanto a registro y publicación.

En el año 2022, se han implementado una serie de medidas que complementan/actualizan medidas identificadas en el Plan Flexi-working. Entre las que cabe destacar las siguientes: la definición de horas core (que establece un tiempo común para reuniones), reuniones de duración máxima de 50 minutos, desconexión digital, (evitando enviar correos, *WhatsApps* y hacer llamadas entre las 20h y las 8h, días festivos y vacaciones. Respetando la hora de comida para desconectar y descansar), todas ellas recogidas en el apartado 4.3.1 Organización del Trabajo descrito con anterioridad.

A continuación, se detallan los datos de permisos parentales disfrutados durante el ejercicio:

	Paternidades	Maternidades
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental en 2022	27	15
Número total de empleados que han regresado al trabajo en 2022 después de terminar el permiso parental	22	9

4.6.2. Prevención del Acoso

La Compañía cuenta con un Protocolo de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo en el trabajo con el compromiso de evitar que se produzcan escenarios de acoso en cualquiera de sus modalidades, al ser estas situaciones atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud de las personas.

Con este fin, el Protocolo fija las medidas específicas para establecer una prevención eficaz y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan estado expuestos a estas situaciones.

Aquellos trabajadores supuestamente víctimas de una situación de acoso, o cualquier trabajador de Schweppes testigo de una situación de acoso, podrán efectuar la denuncia a través de tres canales previamente habilitados:

- Depósito en sobre cerrado en las instalaciones del Servicio de Prevención Propio de Schweppes de un documento en el que deberá aparecer recogida la información del suceso.
- Llamada al número 900901144 de STIMULUS asignado a la empresa Schweppes, donde será atendido por un psicólogo especializado que procederá al estudio y evaluación del problema garantizando el anonimato de las personas implicadas dentro de un marco de plena confidencialidad.
- Un Asesor Confidencial que canalizará las quejas y denuncias que se produzcan por acoso en cualquiera de sus manifestaciones, actuando para tratar de llegar a una solución del conflicto.

En este sentido, y conforme lo que establecía el Plan de Igualdad en relación con alcanzar el objetivo de promover un entorno laboral libre de acoso sexual, ha llevado a efecto las siguientes medidas:

1. Revisión y modificación cuando ha sido necesario, del actual protocolo de acoso.
2. Difundir a todos los trabajadores el protocolo de actuación actual incidiendo en la responsabilidad grupal por garantizar un entorno en el que el acoso no tenga cabida.
3. Está previsto lanzar una campaña de sensibilización contra el acoso.

Durante el ejercicio 2022, no han sido activados los protocolos definidos en esta materia al no haber recibido ninguna denuncia.

4.6.3. Accesibilidad

En el ámbito de la accesibilidad, la Compañía cuenta con 7 personas con capacidades diferentes a cierre del ejercicio 2022, además de colaborar a través de un contrato firmado con la Fundación Juan XXIII Rocalli. Schweppes, y otro con Emplazados S.L., siendo ambas entidades Centros Especiales de Empleo. Schweppes cuenta con el certificado de excepcionalidad que permite a la Compañía adoptar medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con capacidades diferentes.

Dicho certificado está actualizado con fecha de resolución 15 de Julio de 2020, y tiene una vigencia de tres años desde la fecha de resolución. El primer periodo comprende desde julio de 2020 a junio de 2021, y el segundo período comprende desde julio de 2021 a junio de 2022.

Durante el primer período de Julio de 2020 a junio 2021, con la facturación de la Fundación Juan XXIII se cumplió sobradamente con el importe que exige la Ley. No obstante, en julio de 2021, el contrato de servicios de logística que Schweppes tenía suscrito con la Fundación se canceló, ya que las necesidades logísticas de la Compañía no podían ser cubiertas con sus servicios y se decidió contratarlos con otras empresas.

Debido a la cancelación de ese contrato, y para llegar al importe que exige la Ley General de Discapacidad para el periodo julio de 2021 – junio de 2022, se realizó una donación económica a la Fundación Juan XXIII Roncalli, por el importe necesario para cumplir con los importes exigidos, cumpliendo así con las obligaciones marcadas por la Ley.

En julio de 2022 se ha presentado por vía electrónica la correspondiente actualización de solicitud de excepcionalidad y adopción de medidas alternativas al SEPE, y el 11 de Julio recibimos justificante de confirmación de aceptación del Órgano destino de la misma.

Durante 2023 la Compañía continuará adoptando las medidas alternativas a la cuota de reserva necesarias para poder cumplir en el segundo periodo con el importe anual por cada uno de los trabajadores discapacitados dejados de contratar, que habrá de ser, al menos, tres veces el indicador público de renta de efectos públicos (IPREM) anual.

En la actualidad dichas medidas se centran en la colaboración activa mediante contratos para la compra de bienes y/o servicios con entidades especializadas (Centros Especiales de Empleo) que tengan como finalidad atender al colectivo de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción.



5. Información sobre el respeto de los Derechos Humanos

5.1. Riesgos y políticas de la Compañía en materia de Derechos Humanos y sistemas de supervisión

Dada la naturaleza y el ámbito territorial en el que la Compañía desarrolla sus actividades, no se han detectado riesgos significativos en materia de Derechos Humanos.

No obstante, el cumplimiento de los estándares internacionales y de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT, en el ámbito de la relación de Schweppes con terceros, queda garantizado a través de Código de Conducta específico que establece los principios de relación con sus socios, entendidos éstos como la red de proveedores, embotelladores, co-packer, socios comerciales y clientes. Su aceptación garantiza que los socios de la Compañía comparten los mismos valores éticos y de respeto de los Derechos Humanos que guían la conducta de los propios empleados de Schweppes.

En el mismo, los socios se comprometen al respeto de la legislación y aceptan que la Compañía se reserve el derecho a la disolución de la relación comercial ante el incumplimiento del contenido del Código. En él se incluye el rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzado y la discriminación, así como el cumplimiento de prácticas laborales justas, en materia de remuneración y horario, y el cuidado y respeto de la salud y seguridad de los trabajadores.

Además de todos los temas de Derechos Humanos mencionados, con la aceptación de este Código, los socios de Schweppes asumen compromisos de actuación responsable en otros ámbitos como el medio ambiente y la calidad.

La adhesión de los socios al Código queda asegurada a través de una cláusula en los contratos en las que las partes se comprometen a garantizar y respetar su cumplimiento, así como, en el caso de los proveedores de ingredientes y *packaging*, las auditorías de homologación que incluyen un apartado específico referido al respeto del diálogo social de los trabajadores, las condiciones de trabajo, igualdad y no discriminación, entre otros.

Asimismo, desde finales de 2019 como parte del compromiso corporativo por asegurar una cadena de suministro responsable, el Grupo inició una campaña para que de manera progresiva sus proveedores se adhieran a una organización global que les ayude a gestionar sus actividades sobre derechos laborales, salud y seguridad, entorno y ética comercial.



6. Información relativa a la ética y la lucha contra la corrupción y el soborno

6.1. Ética

Para asegurar la ética e integridad, la Compañía dispone de un Código de Conducta empresarial de obligado cumplimiento para todos los empleados y disponible en la intranet.

El Código es la guía y marco en las relaciones internas entre los empleados y en la relación con los grupos de interés.

En este ámbito, los canales establecidos para realizar consultas o reportar posibles infracciones son, internamente, a través del superior directo, la Dirección de Recursos Humanos o la Dirección de Asesoría Jurídica, y, externamente, a través del Canal Ético de Safecall (una compañía independiente). Los canales de Safecall son un formulario online, una dirección de correo electrónico y un teléfono gratuito.

A lo largo de 2022 la Compañía está adherida al Programa de Ética y Normas del Grupo Suntory, dispone de un Comité de Ética y *Compliance* constituido por consejeros y directores de la Compañía que se ha reunido trimestralmente para supervisar e impulsar los programas, políticas y procedimientos en materia de ética y *compliance* con los que ya contaban internamente desde años anteriores en la Compañía.

Además, en este ejercicio, la Compañía no ha sido sancionada por aspectos relacionados con incumplimientos en materia de Derechos Humanos

6.2. Lucha contra la corrupción y el soborno

La prevención de los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno están regulados en la Compañía a través de la Política Antisoborno y Anticorrupción.

Este documento conforma el marco de prevención y es introducido en el Código de Conducta empresarial de obligado cumplimiento para todos los empleados.

La política está disponible en la intranet y recoge la política de regalos e invitaciones, que regula los regalos, comidas e invitaciones que reciben los empleados como también los entregados por éstos a los socios comerciales.

La Compañía manifiesta una política de tolerancia cero al soborno y la corrupción, tanto con respecto a sus empleados como a los socios. Las principales áreas donde Schweppes ha identificado que los riesgos en este ámbito son altos son las siguientes:

- Socios Comerciales
- Regalos y beneficios sociales
- Métodos de pago inusuales y pagos en efectivo
- Riesgo de soborno de funcionarios públicos
- Pagos de facilitación
- Donaciones políticas y de caridad
- Programas sociales



Asimismo, la Compañía pone a disposición de sus empleados un modelo de carta para rehusar un regalo o declinar una invitación, y canales directos donde éstos pueden realizar sus consultas o reportar posibles incumplimientos.

Para fomentar la integridad de los empleados y concienciar sobre las posibles implicaciones que mencionados riesgos podrían acarrear tanto a los propios trabajadores como a la Compañía, durante 2022 se ha lanzado una formación online obligatoria, a nivel regional del Grupo, en materia de anticorrupción y antisoborno.

A fecha de cierre del ejercicio, la misma había sido completada por más del 80% de los empleados de SBFI. Asimismo, la Compañía se ha propuesto impartir más formaciones a lo largo de los próximos ejercicios centradas en temas tales como leyes anti-esclavitud, competencia.

Por su parte, los socios de la Compañía se comprometen al rechazo y la prohibición de los sobornos, la extorsión y la corrupción al ratificar el Código de Conducta.



7. Información sobre la sociedad

La Compañía a través de su Comité de Gestión de Riesgos y mediante la colaboración con el Comité de Gestión de Incidentes no ha identificado impactos o riesgos significativos en la sociedad derivados de sus actividades, si bien Schweppes manifiesta su implicación en las comunidades locales donde desarrolla sus actividades a través de la solidaridad aplicada en diferentes ámbitos.

2022 ha sido un año de recuperación de después de los años de pandemia pero se ha sumado la situación complicada por la combinación del incremento inflacionista en costes energéticos, materias primas y auxiliares, así como las dificultades de aprovisionamiento, acrecentadas por el conflicto del transporte, que en conjunto suponen una seria amenaza para las empresas que aún nos encontramos en un proceso de recuperación de la crisis provocada por la pandemia, y son una amenaza para la competitividad de las empresas. Todo esto afecta a la rentabilidad, pero la Compañía ha seguido innovando y adaptándose para seguir creciendo de manera sostenible.

Suntory Beverage & Food Spain, volvió a abrir en 2022 un canal para que los empleados apoyaran económicamente a FESBAL (Federación Española de Banco de Alimentos). La aportación final de los empleados (a título individual) ha sido de 1.400 € equivalente a 1.320, 75 kg de alimentos. Además, como todos los años, en 2022 la compañía ha realizado una donación de 2.000 € a la Fundación Alimentum, que tiene como fin mejorar la calidad de vida y el bienestar social a través de la promoción de iniciativas que respondan a los retos e inquietudes que la sociedad actual demanda en relación con la Alimentación, contribuyendo a reforzar las garantías de seguridad alimentaria de los consumidores y a mejorar la transparencia de la información.

SBFS ha seguido trabajando activamente por aumentar su interrelación con la sociedad y su contribución al entorno. Tras los logros alcanzados con el proyecto Guardianes del Júcar, se iniciaron los primeros pasos durante el año 2021 para la creación del primer "Santuario Natural del Agua" de la Compañía, entre éstos destacó el proceso de participación y consulta con el que se dio voz a todos los empleados de la compañía, así como a expertos y ciudadanos del entorno quienes colaboraron en la identificación de los principales problemas y presiones que sufre el embalse del Guajaráz y su cuenca.

Así en el 2022 arrancó el proyecto Guardianes del Tajo, cuyo objetivo principal es mejorar la calidad y disponibilidad del agua del embalse del Guajaráz, una de las tres fuentes de agua que da suministro a la ciudad de Toledo, y por tanto a nuestra fábrica.

Los trabajos ejecutados durante el año 2022 se han centrado en la realización de diferentes estudios de investigación para determinar el estado del embalse y toda la cuenca del río Guajaráz.

Así pues, se ha contado con la participación del grupo Agua, Clima y Medio Ambiente de la Universidad de Alcalá, centrados en tres objetivos:

- El primero de ellos focalizado en la cuantificación de los recursos hídricos de la cuenca del río Guajaráz y especialmente los que llegan al embalse homónimo.
- Con el segundo se está trabajando en la caracterización hidrogeológica de la cuenca, al objeto de poder analizar el comportamiento de las aguas subterráneas en ella, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

- Y, por último, el equipo de la UAH está realizando un modelo de simulación hidrológica con el modelo SWAT+ (*Soil and Water Assessment Tool* mejorado) creado por la Universidad de Texas y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. Con este modelo hidrológico se busca cuantificar en qué medida se van a ver afectados los recursos hídricos de la cuenca del Guajaraz a medio y largo plazo a consecuencia de los efectos del cambio climático.

Por otro lado, desde la consultora MEDIODES se han desarrollado otros trabajos de caracterización de diferentes parámetros de la cuenca (estado biológico y físico químico de los cursos fluviales y del embalse, estudio de la biodiversidad de fauna y flora, análisis de la propiedad de los terrenos y análisis y ubicación de las principales presiones en la cuenca), estableciendo además una batería de indicadores para el futuro seguimiento de la evolución e incidencia del proyecto en el territorio.

Gracias a los resultados obtenidos, durante el año 2023 además de continuar con algunos de los estudios aún no finalizados, se pondrán en marcha acciones concretas sobre el terreno dirigidas a la consecución de los objetivos principales comentados, la mejora de la calidad y disponibilidad de las aguas del embalse del Guajaraz.

Además, 2022 es el año en el que SBFS se convierte en el segundo país europeo en implementar este programa. MIZUIKU (acrónimo en japonés de Mizu, "agua", e Iku, "educación") en España consiste en una serie de actividades, que se desarrollarán en colegios de la provincia de Toledo, próximos al embalse de Guajaraz.

MIZUIKU es el programa educativo que Suntory promueve principalmente cerca de sus Santuarios de Agua Natural en todo el mundo. Comenzó en Japón en 2004 y se ha extendido a otros países como Vietnam, Tailandia, Indonesia, Francia y China. Su finalidad es enseñar a los niños las distintas fases del ciclo del agua, el funcionamiento de los ecosistemas acuáticos, así como su concienciación para un consumo responsable.

Gracias a MIZUIKU, la Compañía continúa el legado de su fundador, Shinjiro Torii, para mejorar la vida de quienes nos rodean y educar a los más pequeños, convirtiéndoles en auténticos embajadores del cuidado del agua.

Finalmente, un año más la Compañía ha participado en la Hora del Planeta, campaña promovida por el Foro Mundial de la Naturaleza (WWF), con la cual lleva comprometida desde 2007 y, con motivo de la crisis humanitaria en Ucrania, la compañía promovió una campaña de donaciones entre sus empleados para Cruz Roja.

Por último, la fábrica de Toledo ha enviado durante el 2022 cerca de 1.700 cajas de producto a Bancos de Alimentos de toda España.

7.1. Gestión y desempeño de la sociedad

7.1.1. Compromisos de la Compañía con el desarrollo sostenible

Suntory Beverage & Food Europe, con el objetivo de acercar la compañía a la identidad global del Grupo Suntory y ser más sostenibles, ha alineado su identidad corporativa en toda Europa.

Reconocida como una de las compañías de bebidas más grandes a nivel mundial, adquiere la responsabilidad y la oportunidad de contribuir a que las futuras generaciones hereden y disfruten de un planeta saludable, trabajando cada día para que este compromiso se haga realidad en toda su cadena de valor.

Para ello, cuenta con la visión *Growing for Good*, fuente de inspiración del fundador del Grupo, Shinjiro Torii, bajo la misión de fomentar la armonía entre la gente y la naturaleza. Esto implica tener un crecimiento y, por consiguiente, un mayor alcance e impacto positivo en la sociedad y las comunidades; a través de productos, consumidores, empleados y la sociedad.

Esta Visión se centra en cuatro áreas de actuación:

- **Nuestros productos:** creación de productos nuevos más saludables y sostenibles y seguir reduciendo el contenido de azúcar de sus marcas. Seguimos reduciendo el azúcar en nuestros productos e innovando para satisfacer las demandas de los consumidores.
- **Nuestros recursos:** fomento de la incorporación de material reciclado en botellas, generando menos residuos, reduciendo emisiones y utilizando los recursos de manera sostenible, especialmente nuestro principal recurso, el agua. En 2022 contamos el gran hito de que todas las botellas de Schweppes ya son 100% rPET.
- **Nuestra sociedad:** compartir los beneficios de la Compañía con la sociedad a través de donaciones y voluntariados. En 2022, la compañía ha puesto en marcha tres acciones de voluntariado:
 - Ha seguido con el programa “Lazos telefónicos” en colaboración con la Fundación Adoptaunabuelo.org en la que aproximadamente 15 empleados estuvieron implicados durante la duración del programa (3 meses aproximadamente).
 - Primer Voluntariado para empleados de Guardianes del Tajo. El objetivo ha sido llevarlos al embalse de Guajaraz, conocer la zona, recoger basura, construir y colocar nidos de pájaros y hoteles de insectos y ver más de cerca la problemática de la zona a través de una formación de análisis de calidad de las aguas. A este primer voluntariado acudieron 44 voluntarios de la compañía.
 - Segundo voluntariado en Guajaraz. Misma actividad que el primero. Un total de 18 voluntarios asistieron a la actividad entre empleados de SBFS y SBFE.
- **Nuestra gente (empleados):** creación oportunidades para el crecimiento personal y profesional de los empleados a través de, entre otros, sus becas de Idiomas, el programa de desarrollo y de evaluación del desempeño o el Plan de igualdad: Comité de Dirección 40% mujeres 60% hombres. Además, la compañía ha lanzado un programa de bienestar para empleados (junto con Beam Suntory) que se llama Iki Health y que tiene el objetivo de proporcionar hábitos de vida saludable a través de cursos y clases presenciales de pilates, yoga...

La compañía sigue manteniendo su política flexible con tres días en casa y dos obligatorios en oficina.

Además, a finales de 2022 ha lanzado su nuevo diccionario de Diversidad, Equidad e Inclusión que tiene el objetivo de crear oportunidades equitativas para todos, reconociendo las diferencias de cada persona y fomentando el sentido de pertenencia y el talento, desde el respeto a la personalidad de cada uno.

7.1.2. Impacto de la actividad de la sociedad en el desarrollo local

Un año más, Schweppes ha seguido poniendo de manifiesto su política de priorización de compras de proximidad favoreciendo la adquisición de productos en proveedores locales. Muestra de ello es que el 81,2% del gasto en proveedores, en 2022, fue en proveedores locales. A continuación, se especifica el detalle de compras a proveedores, en miles de euros, por región geográfica:

	Nacionales	Intracomunitarias	Importaciones
2022	185.983	42.840	274
2021	168.006	4.835	-

*Los datos incluyen las compras entre empresas del Grupo. El gasto en proveedores locales eliminando dichas compras es del 92%.

7.1.3. Acciones de asociación o patrocinio

Suntory Beverage & Food Spain forma parte de las siguientes asociaciones, fundaciones y federaciones relevantes para su actividad e, incluso, teniendo representación en ellas a través de diferentes grupos de trabajo:



8. Consumidores

La Compañía es consciente de la creciente preocupación de los consumidores por la composición de los productos alimentarios y bebidas y por ello, alineada con su estrategia de sostenibilidad, reafirma su compromiso con la salud de los consumidores trabajando en la creación de productos nuevos más saludables y en la reducción media de azúcar en sus productos.

Así lo demuestra el hecho de que su gama de productos presenta alternativas Zero en las marcas "Trina®" y "Schweppes®" y el hecho de que, salvo una variedad de toda la gama, "La Casera®" carece de azúcares añadidos.

A lo largo del ejercicio 2022 la Compañía ha seguido innovando y reformulando productos con el objetivo de reducir o eliminar su contenido en azúcar con el lanzamiento de Schweppes Tónica Limón y Schweppes Naranja Zero y la reformulación de Schweppes Tónica.

8.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

La Compañía dispone de un Sistema de Gestión de Calidad, certificado en la ISO 9001, y de un Sistema de Gestión de Seguridad Alimentaria, certificado en la ISO 22000 y en FSSC 22000, para las actividades de sus centros de producción de Toledo y Sevilla. Adicionalmente, como parte del proceso de homologación de proveedores por el que pasan los proveedores de ingredientes y *packaging*, Schweppes realiza auditorías de calidad a partir de la revisión de riesgos y las prioridades del negocio.

La gestión de estas auditorías se realiza a través del responsable de Calidad en Proveedores de SBFE según los recursos disponibles y se puede compartir con otros auditores disponibles, si el proveedor suministra no sólo a las fábricas de España, o bien a través del equipo de Calidad de Schweppes si el proveedor únicamente sirve a los centros de producción de Sevilla y Toledo.

Tanto el sistema de homologación de proveedores como los requisitos que deben superar en las auditorías son los que SBFE exige de acuerdo con el marco normativo interno del Grupo. Dicho marco se compone principalmente de un Procedimiento de la gestión de calidad en proveedores, que contiene el mencionado proceso de homologación, así como un Procedimiento específico para mitigar los riesgos de fraude en proveedores de ingredientes.

En el mismo se establece la frecuencia del calendario de auditorías según la puntuación/evaluación de la misma, como sigue a continuación para los proveedores de materiales de alto riesgo.

- No aprobado: se paraliza la relación comercial hasta una nueva auditoría que se realizará una vez se haya implementado un plan de acción y si el negocio debe continuar.
- Aprobado restringido: se requiere auditoría *on site* antes de un año.
- Aprobado sin restricciones (nivel 2): se requiere auditoría *on site* cada 2 años.
- Aprobado sin restricciones (nivel 1): se requiere auditoría *on site* cada 3 años.

Cualquier nuevo proveedor de alto riesgo debe ser auditado previamente.

En el 2022, se han auditado los proveedores de alto riesgo según lo descrito anteriormente, pero también se han incluido proveedores de medio riesgo.

A lo largo del ejercicio 2022, desde SBFE se han realizado 11 auditorías a proveedores de *packaging*, de las que dos fueron a proveedores de Schweppes España. El resultado de las auditorías ha sido favorable.

Para Ingredientes, se han realizado 31 auditorías totales, de las que dos fueron a proveedores de Schweppes España.

4 de las 31 auditorías tuvieron un resultado restringido por lo que se ha procedido a revisar el plan de acciones correctivas y se re-auditarán en 2023 para su validación y evaluación final. Ninguna es proveedor de Schweppes España.

8.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Los principales canales donde los consumidores pueden reportar cualquier tipo de incidente son el teléfono de contacto disponible en los envases de los productos, a través de los formularios/email en la página web o en redes sociales. En el caso de los clientes/distribuidores el principal canal son desde el Servicio de Atención al Cliente (SAC) y/o Departamento Comercial. Tanto las reclamaciones de consumidores como las de clientes/distribuidores, dependiendo de su motivo, son direccionadas al área de competencia interna correspondiente.

Asimismo, la Compañía dispone de un procedimiento interno específico para reclamaciones de consumidores y clientes/distribuidores relacionados con la Calidad de producto.

En el ámbito de calidad se han gestionado, a lo largo del ejercicio 2022, un total de 133 reclamaciones, 80 de consumidores y 53 de clientes, que a fecha de cierre del presente EINF están todas gestionadas y procesadas.

8.3. Requerimientos para la información y el etiquetado de productos

En el ámbito del etiquetado de información de los productos, la Compañía cumple con la normativa de aplicación (RD 1169/2011) asegurando su cumplimiento a través de un procedimiento interno que establece las obligaciones de revisión que a cada departamento de la Compañía corresponde.

9. Información Fiscal

Schweppes, S.A. cumple con las obligaciones tributarias del mercado español en el cual desarrolla su actividad. Sus principios en materia fiscal se materializan a través del compromiso con la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, favoreciendo el desarrollo económico y social en las comunidades locales en las que opera.

Durante el ejercicio 2022, obtuvo unos Beneficios Antes de Impuestos de 10.544 miles de euros.

A su vez, Schweppes S.A. con el objetivo de garantizar su compromiso en materia fiscal, favorece la relación con las autoridades fiscales españolas, facilitando la colaboración con las mismas y evitando litigios tributarios. Durante el ejercicio 2022, la actividad de la sociedad en el mercado español se materializó en el pago del impuesto sobre beneficios por 8.908 miles de euros. Y durante este mismo periodo percibió un total de 915 miles de euros en subvenciones públicas.



10. Contenidos del Estado de Información No Financiera

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto GRI 2-5 Verificación externa	1
	Información sobre cuestiones medioambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	3.1 2 3.1 2 3.1 3.1 2 3.1 3.1 3.1 Nota 18 Memoria Cuentas Anuales 3.1 3.2 3.3 3.4
Economía Circular y	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	
General		Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales Aplicación del principio de precaución Provisiones y garantías para riesgos ambientales	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección
prevención y gestión de residuos		GRI 301-2 Insumos reciclados	3.2.1 3.3
		GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	
		GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	
		GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	
		GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales		GRI 303-5 Consumo de agua	3.2.2
		GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen	3.2.1
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
		GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Uso sostenible de los recursos	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables)	3.1 3.2.2 3.4
		GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización	
		GRI 302-3 Intensidad energética	
		GRI 302-4 Reducción del consumo energético	
		GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero		GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	3.4
		GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	
		GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
		GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Cambio Climático	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	3.1 3.2.1 3.3 3.4
		GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	3.1
		GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	
		GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados	
		Protección de la biodiversidad	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Impactos acusados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	7	
		GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad		
		GRI 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones		
	Políticas	GRI 2-23 Compromisos y políticas	4	
		GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas		
	Principales riesgos	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	2 4	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 Empleados	4.1
			GRI 405-1. b) El porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad: sexo y grupo de edad	
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 Empleados	4.1.1 4.1.2
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 2-7 Empleados	4.1.4	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 401-1.b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos)	4.1.3	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral	4.2.1		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección
Brecha Salarial	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral.	4.2.1
		GRI 202-1 Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	4.2.2
		GRI 2-19 Políticas de remuneración	Nota 19.2 de las Cuentas Anuales
		GRI 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3.1
		GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).	4.6.3
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.3.1
		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	4.3.2
		GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	4.3.1 4.6.1
		GRI 401-3 Permisos parentales	
Organización del trabajo	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	
		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.4
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
		GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	
		GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	4.4
		GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	4.4
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4 4.4
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	
		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.4
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
		GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	
		GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	4.4
		GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	4.4
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4 4.4
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
		GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	
		GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo	
		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	4.4
		GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	
		GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	
		GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	
		GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	4.4
		GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	4.4
		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	4 4.4

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección
		GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	4.6.1
		GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	4
Formación	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	4.3.1 4.4 4.6.1
		GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	
	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas	4.5
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	4.5
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.6.3
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.6.1
		GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.6
Igualdad	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
		GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.6.3
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.6.2
Igualdad	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.6.3
		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	4.6.1 5.1 7.1.1
		GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
		GRI 2-23 Compromisos y políticas	5.1
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	2 5.1
		GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado / Sección
detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
Aplicación de procedimientos de debida diligencia en Derechos Humanos	GRI 2-23 Compromisos y políticas	
	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	5.1
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	
	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	5.1
Denuncias por casos de vulneraciones de Derechos Humanos	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	
	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	6.1
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 2-23 Compromisos y políticas	
	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	5.1
	GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	
GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Apartado / Sección		
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	6.1 6.2	
		Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2 6.1 6.2
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de los impactos	
			GRI 2-15 Conflictos de interés	GRI 2-15 Conflictos de interés	
			GRI 2-23 Compromisos y políticas	GRI 2-23 Compromisos y políticas	
			GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
			GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	6.1 6.2
			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
			GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	
			GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
			GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	
			GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de los impactos	
			GRI 2-23 Compromisos y políticas	GRI 2-23 Compromisos y políticas	6.1 6.2
			GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	
			GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar		Apartado / Sección
Información sobre la sociedad			GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido (Inversiones en la Comunidad) GRI 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos	7
	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	7
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	2 7
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales	7.1.1 7.1.2
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales	7.1.1 7.1.2

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado / Sección
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales	7.1.1 7.1.2
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones	7.1.3
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	7.1.2
Subcontratación y proveedores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	5.1
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI308-1 Nuevos proveedores que han sido evaluados según criterios ambientales GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	8.1
Consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	8

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad	Estándar	Apartado / Sección
	<p>GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios</p> <p>GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios</p> <p>GRI 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios</p>	
	<p>GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos</p> <p>GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente</p>	8.2
	<p>GRI 207-1 Enfoque fiscal</p> <p>GRI 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos</p> <p>GRI 207-4 Presentación de informes país por país</p>	9
Información fiscal	<p>Beneficios obtenidos por país</p> <p>Impuestos sobre beneficios pagados</p> <p>Subvenciones públicas recibidas</p>	9

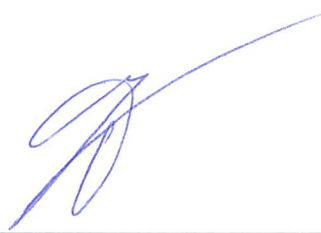
Diligencia que se extiende para hacer constar que los abajo firmantes miembros del Consejo de Administración de Schweppes, S.A. conocen el contenido del Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión de 2022 de Schweppes, S.A. presentado en un estado separado, que ha sido formulado en el Consejo de Administración de 30 de marzo de 2023 y que se compone de 44 hojas, las cuales están firmadas, en todas ellas por los Consejeros, con vistas para su verificación por los auditores y posterior aprobación por la Junta General de Accionistas, y en prueba de conformidad firman a continuación todos los Consejeros.

Madrid, a 30 de marzo de 2023

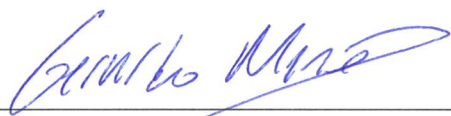
Consejeros Asistentes



D^a. Sara de Pablos Álvarez



D. Diego Hernández González



D. Gerardo Jesús Mené Moreno

